

## KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP ETIKA KERJA GURU

Sri Sarjana\*

SMK Negeri 1 Cikarang Barat

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap etos kerja guru di SMK Negeri. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan teknik jalan-analisis. Delapan puluh guru yang dipilih secara acak sebagai sampel. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) Kepemimpinan memiliki pengaruh langsung yang positif untuk bekerja etika-perbaikan kepemimpinan akan mengarah pada etika kerja meningkat; (2) Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kerja sama tim-perbaikan kepemimpinan akan mengarah pada kerja sama tim semakin meningkat; dan (3) Kerja sama tim memiliki pengaruh langsung yang positif untuk bekerja etika-perbaikan kerja sama tim akan mengarah pada etika kerja meningkat. Jadi, etos kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepemimpinan dan kerja sama tim.

**Kata kunci:** etos kerja, kepemimpinan, kerja sama

**Abstract:** The aim of the research is to determine the influence of leadership and teamwork toward the work ethics of teachers at the State Vocational High Schools. This research is conducted using survey method with Path-analysis technique. Eighty teachers are randomly selected as a sample. Based on the research finding, it could be concluded that: first, the leadership has positive direct effect to work ethics—the improvement of leadership will lead to the increasing work ethics; second, the leadership has positive direct effect to teamwork—the improvement of leadership will lead to the increasing teamwork; and third; teamwork has positive direct effect to work ethics—the improvement of teamwork will lead to the increasing work ethics. Finally, the work ethics can be improved by the increasing leadership and teamwork.

**Keywords:** work ethic, leadership, teamwork

### PENDAHULUAN

Peran guru tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk mencerdaskan dan menyiapkan masa depan anak bangsa. Karena

itu, di pundak guru terdapat tanggung jawab yang melekat secara terus-menerus sampai akhir hayat. Tugas dan tanggung jawab tersebut tidak mudah karena harus

---

\*Alamat korespondensi: Jl. Teuku Umar No.1 Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

melalui proses panjang penuh dengan persyaratan dan berbagai tuntutan. Sebuah ungkapan tentang guru tanpa tanda jasa dan guru *digugu* dan *ditiru*, telah melekat pada kehidupan guru. Identitas klasik ini intinya membawa konsekuensi terhadap sepak terjang guru dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Besarnya kepercayaan masyarakat terhadap guru mendorong mereka menyadari eksistensinya. Akan tetapi, akhir-akhir ini sering muncul tuntutan dari masyarakat terhadap guru yang menyoroti kapabilitas guru. Sosok guru menjadi sesuatu yang tidak *sakral* seperti yang terkandung dalam muatan di atas. Hal ini dikarenakan keberadaan guru sebagai penjual jasa tidak layak masuk kategori sebagai tenaga pendidik. Menjadi guru memerlukan upaya dari dalam diri yang mampu memenuhi kualitas sebagai pendidik. Jabatan guru memiliki banyak tugas, baik di dalam maupun di luar sekolah. Tugas itu tidak hanya sebagai profesi, tetapi juga sebagai tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan yang berkaitan dengan profesionalitasnya yang meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Konsekuensi logis dari tugas tersebut adalah guru harus mempunyai banyak peran di antaranya sebagai korektor, inspirator, informator, fasilitator, pembimbing, mediator, supervisor dan sebagainya.

Menyadari peran tersebut, pertumbuhan pribadi ataupun pertumbuhan profesi guru harus terus-menerus dikembangkan dengan cara mengikuti atau membaca informasi yang baru dan mengembangkan ide-ide yang kreatif. Hal ini dimaksudkan agar eksistensi guru tidak ketinggalan zaman. Dengan selalu memperhatikan setiap perubahan informasi, guru memperoleh bekal baru yang dapat menjadi semangat dan motivasi untuk menciptakan situasi

proses belajar-mengajar yang lebih menyenangkan bagi peserta didik. Setiap guru yang ingin berkembang harus memiliki visi masa depan. Ketajaman visi mendorong para guru untuk mampu mengembangkan visinya. Untuk mewujudkan visi tersebut, guru harus belajar terus-menerus untuk menjadi guru yang profesional. Guru yang profesional harus memiliki kompetensi, tanggung jawab, rasa kesejawatan dan memiliki etika sebagai bagian dari perjalanan karier hidupnya. Etika yang mengatur hubungan kemanusiaan antar-guru dengan sekolah, guru dengan sesama guru, guru dengan peserta didik, guru dengan lingkungannya. Sebagai sebuah jabatan pekerjaan, profesi guru memerlukan kode etik khusus untuk mengatur hubungan-hubungan tersebut.

Dalam kode etik guru disebutkan bahwa guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial, ini berarti bahwa guru hendaknya menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru dalam lingkungan kerjanya dan guru hendaknya menciptakan dan memelihara semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial baik di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya. Beta-pa pentingnya hubungan yang harmonis untuk menciptakan rasa persaudaraan yang kuat di antara sesama anggota profesi. Di lingkungan kerja, yaitu di sekolah, guru hendaknya menunjukkan sikap ingin bekerja sama, menghargai, pengertian, dan rasa tanggung jawab kepada sesama personel sekolah. Sikap ini diharapkan memunculkan suatu rasa senasib dan sepe-nanggung, menyadari kepentingan bersama, dan tidak mementingkan kepentingan sendiri dengan cara mengorbankan kepentingan orang lain. Dengan demikian, kemajuan sekolah pada khususnya dan ke-

majuan pendidikan pada umumnya dapat terlaksana dengan baik.

Dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen disebutkan bahwa profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip: (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme; (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia. Hal ini berarti seorang guru sebagai pendidik harus benar-benar berkomitmen dalam memajukan pendidikan; (3) guru harus mampu melaksanakan tugasnya dan melayani peserta didik dengan baik. Untuk itu, selalu dapat menyesuaikan kemampuan dengan keinginan masyarakat yaitu peserta didik dan orang tuanya; (4) keinginan dan permintaan ini selalu berkembang sesuai dengan perkembangan masyarakat yang biasanya dipengaruhi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, guru selalu dituntut untuk secara terus-menerus meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya.

Di dalam menjalankan profesinya, seorang guru menyadari bahwa perlu adanya ketetapan etika profesi guru sebagai pedoman dalam bersikap serta berperilaku yang mencerminkan nilai-nilai moral sebagai pendidik anak bangsa. Ketetapan etika guru yang tercermin dalam kehidupan yang disebut dengan etika profesi guru. Ketika menjalankan tugasnya, seorang guru harus sepenuhnya sadar akan kode etik guru yang merupakan pedoman dalam bersikap serta berperilaku yang menunjukkan nilai-nilai moral serta etika jabatan sebagai guru. Sikap taat guru pada kode etik akan memicu mereka untuk berperilaku sesuai dengan norma yang diizinkan serta menghindari norma yang tidak diperbolehkan.

Aktualisasi diri seorang guru dalam menjalankan proses pendidikan serta pembelajaran yang profesional, beretika dan bermartabat akan terwujud.

Berdasarkan observasi di SMK Negeri di Kabupaten Bekasi masih cukup banyak didapatkan guru yang memiliki sikap, nilai dan etika yang tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya guru yang tidak melaksanakan tugas sebagaimana mestinya, tidak tepat waktu dalam proses belajar-mengajar di kelas, menunda pelaksanaan proses belajar-mengajar, mementingkan tugas tambahan daripada tugas utamanya sebagai guru yang menjadi suatu kebiasaan sehingga hal ini dapat menurunkan kualitas etika kerja guru. Meskipun sebagian besar guru tersebut adalah guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik, akan tetapi kinerja, produktivitas, prestasi kerja, efektivitas kerja serta etika kerjanya masih diragukan.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi etika kerja guru, misalnya faktor internal seperti: motivasi, disiplin; sedangkan yang mempengaruhi faktor eksternal di antaranya budaya organisasi, iklim organisasi, supervisi, gaya kepemimpinan, kerja tim. Merefleksi kondisi di sekolah di mana etika kerja guru harus lebih ditingkatkan untuk mencapai tujuan sekolah maka peran pemimpin sekolah dan kerja tim dalam meningkatkan motivasi kepada guru untuk meningkatkan etika kerja agar guru benar-benar menjadi guru profesional sesuai dengan tujuan undang-undang. Atas dasar pemikiran tersebut di atas, penelitian ini memiliki arti penting mengingat berbagai variabel tersebut mempunyai pengaruh yang strategis dalam meningkatkan kualitas etika kerja dalam sebuah organisasi khususnya di lembaga pendidikan. Etika

kerja dapat ditingkatkan di antaranya dengan cara meningkatkan peran kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya yang lebih efektif dan efisien, serta organisasi sekolah juga harus memiliki kerja sama tim yang baik dalam interaksi di antara anggota organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, terdapat sejumlah variabel yang berpengaruh terhadap etika kerja. Variabel-variabel tersebut antara lain: kepemimpinan, kerja sama tim, motivasi, disiplin, supervisi, budaya organisasi, dan kreativitas. Oleh sebab itu, dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut: (1) pengaruh kepemimpinan terhadap etika kerja, (2) pengaruh kerja sama tim terhadap etika kerja, (3) pengaruh motivasi terhadap etika kerja, (4) pengaruh disiplin terhadap etika kerja, (5) pengaruh supervisi terhadap etika kerja, (6) pengaruh budaya organisasi terhadap etika kerja, dan (7) pengaruh kepemimpinan terhadap kerja sama tim.

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah yang sudah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap etika kerja?; (2) apakah kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kerja sama tim?; dan (3) apakah kerja sama tim berpengaruh langsung terhadap etika kerja?.

Definisi etika menurut Ferrel (2013: 7) adalah studi tentang sifat moral dan pilihan moral yang spesifik, filsafat moral, dan aturan-aturan atau standar yang mengatur perilaku para anggota profesi. Menurut Dutelle (2011: 1), etika adalah studi tentang standar moral dan pengaruhnya terhadap perilaku. Lebih lanjut MacKinnon (2013:5) menjelaskan tentang

etika atau filsafat moral, yaitu mengacu pada pertanyaan dasar tentang kehidupan yang baik, tentang apa yang baik dan buruk, tentang apakah ada tujuan yang benar dan salah, dan bagaimana kita tahu hal itu ada. Pengertian etika kerja menurut Alavudeen (2008: 10) adalah sikap karakteristik suatu kelompok terhadap apa yang menjadi moralitas dalam bekerja. Wadley (2009: 28) menjelaskan etika adalah studi dan implementasi suatu nilai kebajikan dan standar benar dan salah. Etika menurut Souryal (2011: 58) didefinisikan sebagai cabang filsafat yang berkaitan dengan studi tentang apakah moralitas benar atau salah, baik dan buruk. Benar dan salah adalah kualitas yang biasanya difungsikan sebagai tindakan, tindakan, dan perilaku.

Etika menurut Van Slyke (2007: 2) adalah suatu kode nilai-nilai yang memandu pilihan-pilihan dan tindakan kita dan menentukan tujuan dan arah hidup kita. Beer (2010: 1) mendefinisikan etika sebagai cabang filsafat moral. Hal ini merupakan suatu prinsip untuk mengatur tingkah laku manusia seperti yang dilakukan oleh orang-orang tertentu serta partisipasi dengan kelompok tertentu atau kelompok budaya. De Janasz, Dowd & Schneider (2009: 55) mengemukakan bahwa kata lain etos adalah etika yang berarti karakter atau adat, sedangkan moral berasal dari bahasa latin yang berarti kebiasaan. Istilah keduanya dipakai untuk mengartikan suatu masyarakat yang menggambarkan perbuatan benar dan salah. Definisi etika menurut Mondy (2008: 30) adalah disiplin yang berkenaan dengan apa yang baik dan buruk, yang benar dan salah, atau dengan kewajiban dan tanggung jawab moral. Etika menurut Colquitt, LePine & Wesson (2011: 220) mencerminkan derajat perilaku

ku dari sebuah otoritas yang sesuai dengan norma-norma moral yang berlaku secara umum. Ketika para pegawai merasa bahwa etika kerja mereka tinggi, mereka mempercayai bahwa berbagai hal yang mereka lakukan hendaknya dapat dikerjakan.

Definisi etos kerja menurut Jansen (2011: 29-35) adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Delapan etos kerja profesional, antara lain: (1) kerja adalah rahmat artinya aku harus bekerja secara tulus dan penuh rasa syukur; (2) kerja adalah amanah artinya aku harus bekerja dengan benar dan penuh integritas; (3) kerja adalah panggilan, artinya aku harus bekerja dengan penuh bertanggung jawab; (4) kerja adalah aktualisasi, artinya aku harus bekerja keras dan penuh semangat; (5) kerja adalah ibadah, artinya aku harus bekerja serius penuh pengabdian; (6) kerja adalah seni, artinya aku harus bekerja kreatif dan penuh suka cita; (7) kerja adalah kehormatan, artinya aku harus bekerja unggul penuh ketekunan; dan (8) kerja adalah pelayanan, artinya aku harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati.

Etika kerja lebih lanjut dijelaskan oleh Hartanto (2009: 413) bahwa etika kerja akan mulai tumbuh bersamaan dengan peningkatan kebutuhan manusia yang merupakan refleksi dari kedewasaan psikologik. Etika kerja merupakan norma-norma perilaku yang diterapkan dalam bekerja di suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Etika kerja muncul bukan sebagai respon terhadap suatu insentif yang ditawarkan, melainkan adalah wujud dari tanggung jawab seseorang terhadap pilihannya untuk bekerja dan terhadap komunitas kerjanya untuk

mewujudkan suatu cita-cita bersama. Etika kerja muncul bersamaan dengan meningkatnya kedewasaan seseorang. Pada saat seseorang menjadi dewasa dan meningkat kebutuhannya maka kekuatan yang mendorongnya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya bukan terletak pada imbalan atau insentif yang ditawarkan. Semangat dan gairah kerja muncul sebagai konsekuensi dari munculnya kesadaran tentang tugas dan tanggung jawab organisasinya.

Berdasarkan kajian teori dan pembahasan yang telah dipaparkan di atas, dapat disintesis bahwa etika kerja adalah seperangkat perilaku yang dimiliki oleh individu atau kelompok yang diimplementasikan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan dilandasi nilai-nilai dan norma-norma yang dianut dengan indikator: (1) tepat waktu; (2) jujur; (3) memiliki motivasi untuk berkembang; (4) bekerja keras; (5) bertanggung jawab; (6) kreatif; dan (7) menghormati dan menghargai.

Kepemimpinan menurut Gill (2011: 7) adalah penggunaan kekuatan pribadi guna memenangkan hati dan pikiran seseorang untuk mencapai tujuan yang sama; pikiran dilakukan dengan memberikan pemahaman yang jelas tentang apa yang harus mereka lakukan, mengapa dan bagaimana hal itu dilakukan, hati dilakukan dengan menghasilkan perasaan tantangan, keterlibatan, kepemilikan, komitmen, dan kegembiraan. Kepemimpinan menurut Dema (2011: 11) diasumsikan untuk memberikan kontribusi khusus, signifikan, dan positif terhadap proses tindakan dalam kebanyakan organisasi. Kepemimpinan memiliki tempat tertentu dan sentral dalam menegakkan suatu prinsip, memotivasi karyawan dan mengomunika-

sikan tujuan dan visi masa depan untuk diperjuangkan. Lebih lanjut Luthan (2011: 414) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk menemukan makna dalam peristiwa negatif dan belajar dari keadaan yang paling sulit. Menempatkan cara lain, keterampilan yang dibutuhkan untuk menaklukkan kesulitan dan muncul lebih kuat dan lebih berkomitmen daripada sebelumnya adalah orang-orang yang sama yang akan membuat pemimpin yang luar biasa. Champoux (2011: 287) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses pengaruh sosial yang melibatkan dua orang atau lebih, yaitu pemimpin dan pengikut. Proses mempengaruhi dua dimensi, yaitu niat pemimpin untuk mempengaruhi perilaku setidaknya orang lain dan sejauh mana target dari upaya mempengaruhi perilaku diterima. Oleh Hess & Orthmann (2012:14) definisi kepemimpinan adalah suatu hal yang mempengaruhi, bekerja dengan dengan individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Griffin & Moorhead (2012: 324) mendefinisikan kepemimpinan yang terdiri dari dua segi, yaitu proses dan properti. Sebagai proses, kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan anggota kelompok untuk memenuhi tujuan. Sebagai properti, kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang dikaitkan dengan orang-orang yang dianggap menggunakan pengaruh tersebut dapat berhasil. McShane & Glinow (2010: 360) mendefinisikan kepemimpinan adalah hal yang berkaitan dengan mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain untuk berkontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi. Pemimpin menerapkan berba-

gai bentuk pengaruh, terutama taktik persuasi dan hubungan yang dapat membangun komitmen, untuk memastikan bahwa pengikut memiliki motivasi dan kejelasan peran untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin juga mengatur lingkungan, seperti mengalokasikan sumber daya dan mengubah pola komunikasi sehingga karyawan dapat mencapai tujuan organisasi lebih mudah. Definisi kepemimpinan menurut Wagner & Hollenbeck (2010: 195) sebagai penggunaan pengaruh tanpa paksaan dan simbolik untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan anggota kelompok yang teratur menuju pencapaian tujuan kelompok. Lebih lanjut Hellriegel & Slocum (2011: 290) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses mengembangkan ide-ide dan visi, hidup dengan nilai-nilai yang mendukung ide-ide dan visi itu, mempengaruhi orang lain untuk merangkul mereka dalam perilaku mereka sendiri, dan membuat keputusan sulit tentang sumber daya manusia dan lainnya. Definisi kepemimpinan menurut George & Jones (2012: 339) sebagai kemampuan individu yang mempunyai pengaruh dan kontrol atas anggota lain untuk membantu kelompok atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Definisi kepemimpinan menurut Kreitner & Kinicki (2010: 467) adalah pengaruh individu terhadap orang lain dalam mencapai tujuan. Pengertian kepemimpinan menurut Colquitt, LePine & Wesson (2011: 451) adalah penggunaan kekuatan dan pengaruh untuk mengarahkan kegiatan anggotanya dalam menuju tujuan organisasi. Lebih lanjut Schermerhorn (2010: 12) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Forsyth (2006: 249) menjelaskan kepemimpinan bukan hanya kekuasaan untuk memaksa bawahannya, tetapi juga merupakan keturunan, kepentingan kelompok, dan kapasitas seseorang. Namun kepemimpinan adalah proses mengarahkan, mengoordinasi, mendukung, dan memotivasi orang lain dalam kelompok dan organisasi. Kepemimpinan menurut Mullins (2007: 282) adalah bentuk hubungan di mana satu orang mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari kelompok dan pengembangan tim yang efektif.

Berdasarkan konsep kepemimpinan yang telah dipaparkan di atas maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi yang menekankan kesukarelaan dan komitmen bawahan serta adanya visi dan tujuan yang ingin dicapai bersama. Uraian di atas dapat disintesis bahwa yang dimaksud kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kegiatan mempengaruhi bawahan agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan indikator: membina, melatih, mempengaruhi, mendorong, mengambil keputusan, dan evaluasi.

Kerja sama tim menurut Colquitt, LePine & Wesson (2011: 420) mengacu pada kegiatan interpersonal yang memfasilitasi pencapaian tujuan. Sementara Kreitner & Kinicki (2007: 348) memaparkan terdapat tiga komponen yang perlu diperhatikan dalam kerja sama tim adalah kebersamaan, kepercayaan dan keterpaduan. Schermerhorn (2010: 378) menjelaskan bahwa jika sebuah kerja sama tim dapat terlaksana dengan baik maka banyak manfaat yang didapatkannya, di antaranya terdapat banyak sumber atau cara untuk menyelesaikan masalah, meningkatkan

keaktivitas dan inovasi para anggota, meningkatkan kualitas dan pengambilan keputusan, mempunyai komitmen yang lebih baik dalam bekerja, memiliki motivasi yang tinggi melalui tindakan yang dilakukan bersama, kontrol dan disiplin yang lebih baik dalam bekerja, serta adanya kepuasan diri yang meningkat. Kerja sama tim menurut Salmon & Stanton (2009: 201) mengacu pada contoh-contoh di mana individu berinteraksi atau mengoordinasikan perilaku untuk mencapai tugas yang penting bagi tujuan tim (yaitu perilaku, sikap dan tanggapan kognitif dikoordinasikan dengan sesama anggota tim). Lebih lanjut kerja sama tim menurut Penn (2011: 55) mengacu ada suatu proses yang melibatkan bagaimana anggota tim berinteraksi untuk kesuksesan tim atau kualitas akhir produk.

De Campos (2012: 16) mendefinisikan kerja sama tim sebagai kemampuan untuk bekerjasama menuju satu visi yang sama. Merupakan kemampuan untuk mengarahkan prestasi individu terhadap tujuan organisasi. Merupakan bahan yang memungkinkan orang-orang biasa untuk mencapai hasil yang luar biasa. Kerja sama tim adalah kinerja kelompok berkaitan dengan produk yang dihasilkan, proses dieksekusi dan orang-orang yang terlibat. Menurut West (2012: 28) kerja sama tim adalah kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerja sama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda

dalam suatu tim (meskipun beberapa peran dapat diduplikasi), dan yang memiliki wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim.

Leonard (2013: 371) mendefinisikan kerja sama tim adalah orang-orang yang bekerja sama memecahkan masalah dan mencapai tujuan dalam suatu kelompok. Kerja sama tim dapat didefinisikan oleh Gregory (2012: 1279) sebagai kemampuan anggota tim untuk bekerja sama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi. Lehner (2011: 41) mendefinisikan sebagai kegiatan individu yang bekerja bersama-sama dalam lingkungan yang kooperatif untuk mencapai tujuan tim bersama melalui berbagai pengetahuan dan keterampilan. Lima tahapan dalam pengembangan kerja sama tim menurut Schermerhorn (2011: 166), yaitu: (1) tahap pembentukan, para anggota tim bergabung dan berpikir tentang kemungkinan terciptanya pertemanan dan orientasi tugas yang dipengaruhi oleh harapan dan keinginan; (2) tahap konflik, tahap ini ditandai dengan timbulnya konflik dan ketidaksepakatan, akan terjadi ketegangan di antara anggota karena anggota tim bersaing satu sama lain; (3) tahap pembentukan norma, tahap ini konflik dapat diselesaikan dan keselarasan dan kesatuan tim akan muncul, mereka tidak lagi fokus pada tujuan individual tapi lebih fokus dalam pengembangan cara bekerja sama; (4) tahap penunjukan kinerja, sebagai tahap integrasi total yang ditandai dengan tim yang terlihat lebih baik, terorganisir, menekankan pada pemecahan masalah dan pencapaian tugas; dan (5) tahap pembubaran, merupakan tahap akhir

yang tidak berkaitan dengan pelaksanaan tugas tetapi terkait akhir dari rangkaian kegiatan.

Dari beberapa pandangan yang dikemukakan dapat diketahui beberapa aspek konsep kerja sama tim, yaitu: (a) proses bertukar informasi, terjadi saling memberi informasi tentang rencana program kerja, informasi tentang tujuan organisasi, dan informasi tentang kemajuan organisasi; (b) memecahkan masalah, terjadi proses saling membantu memecahkan masalah meliputi kegiatan: cara mengatasi kesulitan, cara menyelesaikan tugas, meningkatkan hasil, meningkatkan keahlian, mengembangkan kebersamaan, mengembangkan kreativitas, dan mengembangkan kerja sama; dan (c) melaksanakan tugas atau pekerjaan, terjadi upaya meningkatkan produktivitas dengan melakukan hal-hal baru, melaksanakan tugas tambahan dan pencapaian hasil.

Berdasarkan kajian teori dan pembahasan yang telah dipaparkan di atas maka yang dimaksud kerja sama tim adalah keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan bersama dan terkoordinasi dalam suatu institusi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal tersebut ditandai dengan indikator: (1) mempunyai rasa memiliki; (2) meningkatkan semangat kerja; (3) melakukan hubungan timbal-balik; (4) memberi kepercayaan; (5) kesamaan tujuan dan (6) saling ketergantungan.

## **METODE PENELITIAN**

Selaras dengan rumusan penelitian maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mendiskripsikan pengaruh kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap etika kerja guru SMK Negeri di Kabu-



paten Bekasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh: (1) kepemimpinan terhadap etika kerja; (2) kepemimpinan terhadap kerja sama tim; dan (3) kerja sama tim terhadap etika kerja.

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri di Kabupaten Bekasi, dengan objek penelitian adalah guru. Waktu penelitian dilaksanakan selama dua bulan, yaitu mulai September sampai dengan Oktober 2013. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di Kabupaten Bekasi. Populasi terjangkau adalah guru-guru pada SMK Negeri di Kabupaten Bekasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 80. Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Permasalahan dalam penelitian ini dianalisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu menjelaskan pengaruh antarvariabel penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan menerapkan teknik analisis jalur (path analysis).

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik two stage random sampling atau pengambilan sampel acak berlapis ganda. Langkah-langkah pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) memilih acak sampel guru di sekolah pada populasi terjangkau dan (2) mengambil sampel acak sebanyak 80 guru di SMK Negeri di Kabupaten Bekasi.

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner yang dilakukan dengan menyebarkan pernyataan kepada seluruh responden yang terpilih. Jenis kuesioner yang dilakukan adalah kuesioner berstruktur dengan skala rating. Sesuai dengan jumlah variabel maka penelitian ini menggunakan tiga instrument, yaitu: (1) instrumen yang mengukur kepemimpinan kepala sekolah;

(2) instrumen yang mengukur kerja sama tim; dan (3) instrumen yang mengukur etika kerja.

Variabel etika kerja diukur menggunakan skala peringkat berdasarkan pilihan jawaban responden terhadap setiap butir kuesioner yang diajukan. Sebelum instrumen digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas untuk mengukur tingkat keandalan dan kesahihan, dan dilakukan perhitungan koefisien reliabilitas untuk menghitung keajegan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen. Validitas butir diuji melalui perhitungan koefisien korelasi Product Moment Person antara skor butir dengan skor total ( $r_{hitung}$ ). Hasil uji dinyatakan valid jika lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Berdasarkan hasil uji coba yang dilakukan terhadap 20 responden, dari 30 butir kuesioner yang diujicobakan terdapat 28 butir yang valid dan 2 butir yang tidak valid (drop) yaitu nomor 23 dan 26. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Alpha Cronbach diperoleh koefisien reliabilitas 0,945.

Variabel kepemimpinan diukur menggunakan skala peringkat berdasarkan pilihan jawaban responden terhadap setiap butir kuesioner yang diajukan. Sebelum instrumen digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan perhitungan koefisien reliabilitas. Validitas butir diuji melalui perhitungan koefisien korelasi product moment person antara skor butir dengan skor total ( $r_{hitung}$ ). Hasil uji dinyatakan valid jika lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Berdasarkan hasil uji-coba yang dilakukan terhadap 20 responden, dari 30 butir kuesioner yang diujicobakan terdapat 27 butir yang valid dan 3 butir yang tidak valid (drop) yaitu nomor 12, 18, dan 26. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Alpha Cronbach diperoleh koefisien reliabilitas 0,959.

Variabel kerja sama tim diukur menggunakan skala peringkat berdasarkan pilihan jawaban responden terhadap setiap butir kuesioner yang diajukan. Sebelum instrumen digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan perhitungan koefisien reliabilitas. Validitas butir diuji melalui perhitungan koefisien korelasi Product Moment Person antara skor butir dengan skor total ( $r_{hitung}$ ). Hasil uji dinyatakan valid jika lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Berdasarkan hasil uji coba yang dilakukan terhadap 20 responden, dari 30 butir kuesioner yang diujicobakan terdapat 28 butir yang valid dan 2 butir yang tidak valid (drop), yaitu nomor 22 dan 25. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Alpha Cronbach diperoleh koefisien reliabilitas 0,958.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik deskriptif dan teknik statistik inferensial. Teknik statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan setiap variabel yang digunakan meliputi perhitungan skor rata-rata, median, modus, dan simpangan baku serta menampilkan sebaran data dalam tabel distribusi frekuensi dan histogram. Teknik statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) yang didahului dengan uji persyaratan analisis data dengan menggunakan uji normalitas, uji signifikansi dan linearitas regresi. Uji normalitas dilakukan untuk menentukan data yang diperoleh dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak, perhitungan uji normalitas menggunakan uji Liliefors. Uji signifikansi dan linearitas regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tak langsung antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Pengaruh ini tercermin dalam koefisien jalur. Penggu-

naan analisis jalur didasarkan pada: (1) Hubungan tiap dua variabel harus merupakan hubungan linier, aditif dan kausal; (2) Semua variabel residu tidak berkorelasi dengan variabel yang mendahuluinya, dan juga tidak berkorelasi dengan variabel yang lain; (3) Dalam model hubungan variabel hanya terdapat jalur kausal atau sebab akibat searah; dan (4) Data setiap variabel yang dianalisis adalah data interval yang berasal dari sumber yang sama.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini adalah skor dari tiga variabel yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dengan menggunakan teknik statistik deskriptif yang dilakukan terhadap 80 guru SMK Negeri di Kabupaten Bekasi. Ketiga variabel tersebut, yaitu variabel etika kerja sebagai variabel terikat ( $X_3$ ), kepemimpinan ditetapkan sebagai variabel bebas ( $X_1$ ), kerja sama tim sebagai variabel bebas ( $X_2$ ).

Skor etika kerja ( $X_3$ ) diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 28 butir pernyataan. Secara teoretis skor variabel etika kerja berkisar antara 28 sampai 140. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empiris etika kerja bervariasi antara 71 sampai 140 dengan rentang skor 69; rata-rata 121,203; median 124,5; modus 126, 127, 131, 135; simpangan baku 13,676; dan varians 187,03. Penyebaran skor memperlihatkan bahwa 1 responden (1,25%) memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya, yaitu antara 71 sampai dengan 80; terdapat 1 responden (1,25%) memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya, yaitu antara 81 sampai dengan 90; terdapat 6 responden (7,5%) memperoleh skor di

bawah skor kelompok rata-ratanya, yaitu antara 91 sampai dengan 100; terdapat 7 responden (8,75%) di bawah skor kelompok rata-rata, yaitu antara 101 sampai dengan 110; terdapat 18 responden (22,5%) memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya, yaitu antara 111 sampai dengan 120; terdapat 23 responden (28,75%) memperoleh skor termasuk dalam kelompok rata-rata, yaitu antara 121 sampai dengan 130; terdapat 24 responden (30%) memperoleh skor di atas skor kelompok rata-ratanya, yaitu antara 131 sampai dengan 140.

Skor kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 27 butir pernyataan. Secara teoretis skor variabel kepemimpinan akan berkisar 27 sampai 135. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empiris kepemimpinan bervariasi antara 31 sampai 135 dengan rentang skor 104, rata-rata 109,475, median 114, modus 125, simpangan baku 18,501, dan varians 342,303. Penyebaran skor memperlihatkan bahwa 1 responden (1,25%) memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya, yaitu antara 31 sampai dengan 45; terdapat 0 responden (0%) memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya, yaitu antara 46 sampai dengan 60; terdapat 4 responden (5%) memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya, yaitu antara 61 sampai dengan 75; terdapat 7 responden (8,75%) memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya, yaitu antara 76 sampai dengan 90; terdapat 14 responden (17,5%) memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-rata, yaitu antara 91 sampai dengan 105; terdapat 30 responden (37,5%) termasuk dalam skor kelompok rata-rata, yaitu antara 106 sam-

pai dengan 120; terdapat 24 responden (30%) memperoleh skor di atas skor kelompok rata-ratanya, yaitu antara 121 sampai dengan 135.

Skor kerja sama tim ( $X_2$ ) diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 28 butir pernyataan. Secara teoretis skor variabel kerja sama tim akan berkisar 27 sampai 135. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empiris kerja sama tim bervariasi antara 72 sampai 140 dengan rentang skor 68, rata-rata 119,125, median 123, modus 132, simpangan baku 15,974, dan varians 255,174. Penyebaran skor memperlihatkan bahwa 3 responden (3,75%) memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya, yaitu antara 72 sampai dengan 81; terdapat 3 responden (3,75%) memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya, yaitu antara 82 sampai dengan 91; terdapat 3 responden (3,75%) memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya, yaitu antara 92 sampai dengan 101; terdapat 11 responden (13,75%) memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-rata, yaitu antara 102 sampai dengan 111; terdapat 18 responden (22,5%) termasuk dalam skor kelompok rata-rata, yaitu antara 112 sampai dengan 121; terdapat 22 responden (27,5%) memperoleh skor di atas skor kelompok rata-ratanya, yaitu antara 122 sampai dengan 131; terdapat 20 responden (25%) memperoleh skor di atas skor kelompok rata-ratanya, yaitu antara 132 sampai dengan 141.

Analisis data penelitian selanjutnya dilakukan menggunakan teknik analisis jalur, yaitu teknik statistik parametrik yang dapat digunakan jika data memenuhi persyaratan analisis, yaitu data berdistribusi normal. Atas dasar itu, sebelum dila-

kukan analisis lebih lanjut, dilakukan uji normalitas galat taksiran menggunakan uji Liliefors serta uji signifikansi dan linearitas regresi setiap pasangan variabel.

Uji normalitas dilakukan terhadap hasil perhitungan galat taksiran dari setiap pasangan variabel bebas dan variabel terikat. Dalam hal ini dilakukan uji normalitas menggunakan teknik uji Liliefors. Kriteria yang digunakan dalam uji normalitas Liliefors adalah sebagai berikut: (1) data dinyatakan berdistribusi normal jika  $L_{hitung} \leq L_{tabel}$ ; (2) data dinyatakan tidak berdistribusi normal jika  $L_{hitung} > L_{tabel}$ . Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut: (1) galat taksiran kerja sama tim ( $X_2$ ) atas kepemimpinan ( $X_1$ ) berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan oleh  $L_{hitung} = 0,097 < L_{tabel} = 0,099$  pada  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti persyaratan analisis untuk pasangan variabel tersebut dapat dipenuhi; (2) galat taksiran etika kerja ( $X_3$ ) atas kepemimpinan ( $X_1$ ) berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan oleh  $L_{hitung} = 0,097 < L_{tabel} = 0,099$  pada  $\alpha = 0,05$ . Jadi, persyaratan analisis untuk pasangan variabel tersebut dapat dipenuhi; (3) galat taksiran etika kerja ( $X_3$ ) atas kerja sama tim ( $X_2$ ) berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan oleh  $L_{hitung} = 0,097 < L_{tabel} = 0,099$  pada  $\alpha = 0,05$ . Jadi, persyaratan analisis untuk pasangan variabel tersebut dapat dipenuhi.

Uji signifikansi dan linearitas regresi dilakukan terhadap masing-masing pasangan variabel, yaitu: kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kerja sama tim ( $X_2$ ), kepemimpinan ( $X_1$ ) dan etika kerja ( $X_3$ ), serta kerja sama tim ( $X_2$ ) dan etika kerja ( $X_3$ ). Pengujian signifikansi dan linearitas regresi kepemimpinan dan kerja sama tim diawali dengan menyusun persamaan regresi

linear sederhana antara kepemimpinan dan kerja sama tim. Berdasarkan hasil perhitungan, hubungan linear antara kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kerja sama tim ( $X_2$ ) dapat dinyatakan dalam persamaan  $X_2 = 52,023 + 0,613X_1$ . Hasil uji signifikansi pada baris regresi diperoleh  $F_{hitung} = 79,254 > F_{tabel} = 7,01$  pada  $\alpha = 0,01$  yang menunjukkan persamaan regresi sangat signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh  $F_{hitung} = 1,587 < F_{tabel} = 1,74$  pada  $\alpha = 0,05$  yang menunjukkan persamaan regresi berbentuk linear.

Pengujian signifikansi dan linearitas regresi kepemimpinan dan etika kerja diawali dengan menyusun persamaan regresi linear sederhana antara kepemimpinan dan etika kerja. Berdasarkan hasil perhitungan, hubungan linear antara kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap etika kerja ( $X_3$ ) dapat dinyatakan dalam persamaan  $\hat{Y} = 69,111 + 0,476X_1$ . Hasil uji signifikansi pada baris regresi diperoleh  $F_{hitung} = 55,230 > F_{tabel} = 7,01$  pada  $\alpha = 0,01$  yang menunjukkan persamaan regresi sangat signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh  $F_{hitung} = 1,671 < F_{tabel} = 1,74$  pada  $\alpha = 0,05$  yang menunjukkan persamaan regresi berbentuk linear.

Pengujian signifikansi dan linearitas regresi kerja sama tim dan etika kerja diawali dengan menyusun persamaan regresi linear sederhana antara kerja sama tim dan etika kerja. Berdasarkan hasil perhitungan, hubungan linear antara kerja sama tim ( $X_2$ ) terhadap etika kerja ( $X_3$ ) dapat dinyatakan dalam persamaan  $X_3 = 48,103 + 0,614X_2$ . Hasil uji signifikansi pada baris regresi diperoleh  $F_{hitung} = 82,457 > F_{tabel} = 7,01$  pada  $\alpha = 0,01$  yang menunjukkan persamaan regresi sangat signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh  $F_{hitung} = 1,650 < F_{tabel} = 1,71$  pada  $\alpha = 0,05$

yang menunjukkan persamaan regresi berbentuk linear.

Hipotesis dalam penelitian ini diuji untuk menjelaskan pengaruh antarvariabel sebagai berikut: (1) pengaruh langsung etika kerja terhadap kepemimpinan; (2) pengaruh langsung etika kerja terhadap kerja sama tim; dan (3) pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kerja sama tim. Langkah uji hipotesis di antaranya menyusun matriks koefisien korelasi antarvariabel penelitian.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur maka pengaruh kepemimpinan terhadap kerja sama tim dapat diketahui dari nilai korelasi koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap kerja sama tim sebesar 0,710. Hasil uji signifikansi diperoleh  $t_{hitung} = 8,919 > t_{tabel} = 2,375$  pada  $\alpha = 0,01$  yang menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif antara kepemimpinan terhadap kerja sama tim. Artinya, peningkatan kepemimpinan akan mengakibatkan peningkatan kerja sama tim.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur maka pengaruh kepemimpinan terhadap etika kerja dapat diketahui dari nilai korelasi koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap etika kerja sebesar 0,644. Hasil uji signifikansi diperoleh  $t_{hitung} = 7,433 > t_{tabel} = 2,375$  pada  $\alpha = 0,01$  yang menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif antara kepemimpinan terhadap etika kerja. Artinya, peningkatan kepemimpinan akan mengakibatkan peningkatan etika kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur maka pengaruh kerja sama tim

terhadap etika kerja dapat diketahui dari nilai korelasi koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh kerja sama tim terhadap etika kerja sebesar 0,272. Hasil uji signifikansi diperoleh  $t_{hitung} = 2,496 > t_{tabel} = 2,375$  pada  $\alpha = 0,01$  yang menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif antara kerja sama tim terhadap etika kerja. Artinya, peningkatan kerja sama tim akan mengakibatkan peningkatan etika kerja.

Hasil uji hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif antara kepemimpinan terhadap kerja sama tim. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur kepemimpinan terhadap kerja sama tim sebesar 0,710. Selanjutnya dilakukan uji signifikansi terhadap koefisien jalur dengan menggunakan uji t yang diperoleh hasil  $t_{hitung} = 8,904 > t_{tabel} = 2,375$  yang signifikan pada  $\alpha = 0,01$  sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur sangat signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kerja sama tim. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Salas & Frush (2013:51) bahwa kepemimpinan diidentifikasi sebagai bagian penting dari kemampuan seseorang dalam kerja sama tim.

Hasil uji hipotesis kedua dalam penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif antara kepemimpinan terhadap etika kerja. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur kepemimpinan terhadap etika kerja sebesar 0,272. Selanjutnya dilakukan uji signifikansi terhadap koefisien jalur dengan menggunakan uji t yang diperoleh hasil  $t_{hitung} = 2,496 > t_{tabel} = 2,375$  yang signifikan pada  $\alpha = 0,01$  sehingga dapat

disimpulkan bahwa koefisien jalur sangat signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap etika kerja. Hal ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan Feldman & Alexander (2012:76) bahwa keberhasilan perubahan dalam kepemimpinan dilakukan melalui menguatnya etika kerja yang didukung oleh antusiasme dan menghormati perbedaan.

Hasil uji hipotesis ketiga dalam penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif antara kerja sama tim terhadap etika kerja. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur kerja sama tim terhadap etika kerja sebesar 0,524. Selanjutnya dilakukan uji signifikansi terhadap koefisien jalur dengan menggunakan uji t yang diperoleh hasil  $t_{hitung} = 5,433 > t_{tabel} = 2,375$  yang signifikan pada  $\alpha = 0,01$  sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur sangat signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diartikan bahwa kerja sama tim berpengaruh terhadap etika kerja. Hal ini juga seiring dengan pendapat yang disampaikan oleh Gabard & Martin (2011:145) bahwa kerja sama tim akan meningkatkan perhatiannya terhadap etika kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Etika kerja diharapkan dapat dijadikan budaya oleh guru guna meningkatkan profesionalitas kerjanya dan mengembangkan kompetensinya dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah harus terus dikembangkan agar upaya membina, melatih, mempengaruhi, mengambil keputusan, dan evaluasi kebijakan oleh kepala sekolah terhadap pengelolaan sumber daya dapat lebih efektif dan efisien sehingga berpengaruh terhadap meningkatnya etika kerja guru. Kerja sama tim dalam organisasi sekolah harus selalu dijaga agar tercipta iklim sekolah yang kondusif sehingga terbentuk insan guru yang mempunyai etika kerja yang positif, baik saat berinteraksi dengan siswa maupun dengan sesama guru. Melalui peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan berkembangnya kerja sama tim diharapkan dapat tercipta etika kerja guru yang meningkat sehingga visi dan misi serta tujuan sekolah dapat tercapai. Hal ini dimaksudkan agar guru konsisten dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik yang profesional salah satunya meningkatkan etika dalam bekerja untuk mencerdaskan anak bangsa guna meraih masa depan yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alavudeen, A. 2008. *Professional Ethics And Human Values*. New Delhi: Laxmi Publication Ltd.
- Beer, Lawrence A. 2010. *A Strategic And Tactical Approach to Global Business Ethics*. New York: Business Expert Press.
- Champoux, Joseph E. 2011. *Organizational Behavior: Integrating Individual, Group And Organizations, Fourth Edition*. New York: Roudldge Taylor And Francis Group.
- Colquitt, Jason A.; LePine, Jeffery A. & Wesson, Michael J. 2011. *Organizational Behavior, Improving Performance And Commitment in The Workplace, Second Edition*. New York: Mc-Graw Hill.

- De Campos, Luiz Carlos. 2012. *Project Approaches To Learning in Engineering Education: The Practice of Teamwork*. Rotterdam: Sense Publisher.
- De Janasz, Suzanne C.; Dowd, Karen O. & Schneider, Beth Z. 2009. *Interpersonal Skill in Organization*. New York: Mc-Graw Hill.
- Dema, Alina Mihaela. 2011. *Leadership Challenges And Ways Into The Labour Market in Romania*. Norderstedt: Grin Verlag.
- Dutelle, Aric W. 2011. *Ethics For The Public Service Professional*. Boca Raton: CRC Press.
- Feldman, Harriet R. & Alexander, Rumay. 2012. *Nursing Leadership: A Concise Encyclopedia*. New York: Springer Publishing.
- Ferrell, Odies C. 2013. *Business Ethics: Ethical Decision Making And Cases, 9th Edition*. South Western: Cengage Learning.
- Forsyth, Donelson R. 2006. *Group Dynamic, Fifth Edition*. Canada: Cengage Learning Center.
- Gabard, Donald L. & Martin, Mike W. 2011. *Physical Therapy Ethics*. Philadelphia: F A Davis Company.
- George, Jennifer M. & Jones, Gareth R. 2012. *Understanding And Managing Organizational Behavior, Sixth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gill, Roger. 2011. *Theory And Practice of Leadership*. London: Sage Publication.
- Gregory, George A. 2012. *Gregory's Pediatric Anesthesia, Fifth Edition*. West Sussex: Blackwell Publishing.
- Griffin, Ricky W. & Moorhead, Gregory . 2012. *Organizational Behavior: Managing People And Organizations, Eleventh Edition*. South Western: Cengage Learning.
- Hartanto, Frans Mardi. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: Mizan.
- Hellriegel, Don & Slocum Jr, John W. 2011. *Organizational Behavior, 13th Edition*. South Western: Cengage Learning.
- Hess, Karen Matison & Orthmann, Christine Hess. 2012. *Management & Supervision in Law Enforcement, Sixth Edition*. New York, Delmar Cengage Learning.
- Jansen, Sinamo H. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2007. *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2010. *Organizational Behavior, Key Concepts, Skills & best Practice, 9th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Lehner, Franz. 2011. *Proceeding of the 12th European Conference On Knowledge Management*. UK: Academic Publishing Limited.
- Leonard, Edwin C. 2013. *Supervision: Concepts and Practice Of Management, 12th Edition*. South-Western: Cengage Learning.

- Luthan, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence – Based Approach, 12th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- MacKinnon, Barbara. 2013. *Ethics: Theory & Contemporary Issues – Concise, 2nd Edition*. Boston: Cengage Learning.
- McShane, Steven L. & von Glinow, Mary Ann. 2010. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge And Practice For The Real World, 5th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Bayu Airlangga*. Jakarta: Erlangga.
- Mullins, Laurie J. 2007. *Management and Organizational Behavior, Seventh Edition*. England: Prentice-Hall.
- Penn, Jeremy D. 2011. *Assasing Complex General Education Student Learning Outcomes*. California: Wiley Periodicals Inc.
- Salas, Eduardo & Frush, Karen. 2013. *Improving Patient Safety Through Teamwork And Team Training*. New York: Oxford University Press.
- Salmon, Paul M. & Stanton, Neville A. 2009. *Distributed Situation Awareness: Theory, Measurement And Application to Teamwork*. Burlington: Ashgate Publishing Limited.
- Schermerhorn, John R. 2010. *Introduction to Management, 10th Edition*. New Jersey: John Willey & Sons.
- Schermerhorn, John R. 2011. *Organizational Behavior, 11th Edition*. New Jersey: John Willey & Sons.
- Souryal, Sam S. 2011. *Ethics in Criminal Justice: In Search of The Truth*. Burlington: Anderson Publishing.
- Van Slyke, Jeffrey Matthew. 2007. *Police Ethics Training: Preferred Modes of Teaching in Higher Education*. USA: ProQuest Information and Learning Company.
- Wadley, John Henry. 2009. *Ethics, Principles, and Logic*. Indiana: Author House.
- Wagner, John A. & Hollenbeck, John R. 2010. *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge Taylor & Francis.
- West, Michel A. 2012. *Effective Teamwork: Practical Lessons From Organizational Research*. Chichester: John Wiley & Sons.